



CONTENIDO MÍNIMO DE LA CARTA DE DESPIDO OBJETIVO

El Tribunal Supremo en su reciente sentencia de 25/09/2024 recuerda que **“la razonabilidad de la medida extintiva no es un elemento que configure el contenido de la carta de extinción, sino que se enmarca en la acreditación de la causa”** y que para que el contenido de la carta de despido objetivo sea “suficiente” esta debe contener información auténtica y completa sobre las circunstancias objetivas alegadas por la empresa y, para ello, la causa debe concretarse evitando la indefensión del trabajador, sin que sea suficiente afirmaciones genéricas. Por ello, el Alto Tribunal **“...razona que lo que identifica la sentencia recurrida como insuficiencia de la comunicación de despido porque no justifica la razonabilidad de una medida como la extinción de un único puesto de trabajo, no es un razonamiento que afecte al contenido de la carta extintiva”**.

COMUNICACIÓN DEL DESPIDO A LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 04/06/2024 reitera doctrina, sentenciando que **“es lícito comunicar días después el despido objetivo por causas económicas de un trabajador a los representantes de los trabajadores”**. Así lo ha admitido el Alto Tribunal, **“...siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada,**

entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión”.

DESPIDO DE TRABAJADOR QUE HA SIDO RECIENTEMENTE PADRE

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) declara nulo el despido de un trabajador dos días después de ser padre y además, **condena a la empresa al abono de una indemnización de 7.501 euros al considerar el TSJM que la indemnización mínima por vulneración de derechos fundamentales ha de ser el criterio mínimo marcado por la LISOS**, otorgar al trabajador **una indemnización inferior sería “insuficiente”** para reparar el daño moral producido *“siendo conscientes de la dificultad cuantitativa”* y, en estos casos se admite recurrir a los criterios sancionadores de la LISOS.

EMBARAZO NO ALEGADO NI EN LA CONCILIACION PREVIA NI EN LA DEMANDA DE DESPIDO NULO

En el caso de que se haya presentado una demanda en la que se solicita la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en conciliación que la actora había dado a luz, puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamenta dicha causa de la nulidad, así lo ha establecido el Tribunal Supremo en su sentencia de 10/09/2024.

DESPIDO OBJETIVO: RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) en la sentencia de 16/07/2024 ha declarado **procedente el despido objetivo por falta de aptitud por retirada del carné de conducir**. En el caso analizado por el TSJC se ha tenido en cuenta que **el carné de conducir es necesario para el desarrollo de la prestación de servicios y su privación en causa penal por un periodo prolongado de tiempo, un año, con necesidad de superar pruebas o cursos para su recuperación, revelan una causa de ineptitud que justifica el despido objetivo**. Dicho despido, según el TSJC es más beneficioso que se hubiera optado por un despido disciplinario, a pesar de que pudiera haber causa para este último, porque el trabajador conducía el vehículo de la empresa cuando dio positivo en control de alcoholemia.

PERIODO DE PRUEBA SEGÚN CONVENIO

Los periodos de prueba establecidos “según convenio” y sin una duración concreta carecen de validez, según el Tribunal Supremo, alegando el TS que **“...la falta de precisión en la duración genera «una grave inseguridad» que vulnera el derecho del trabajador a tener este aspecto claramente definido por escrito. Por tanto, cualquier despido basado en la supuesta no superación de un periodo de prueba indeterminado debe considerarse improcedente”.**